



## RH : ce qui change au 1er janvier 2022



### Protocole sanitaire

Face aux nouvelles vagues de contaminations au Covid-19 et à la déferlante Omicron, le retour au bureau est placé sous le signe du télétravail. Le protocole sanitaire en entreprise, mis à jour le 30 décembre 2021, prévoit depuis le 3 janvier que les entreprises sont de nouveau obligées de recourir au télétravail au moins trois jours par semaine. Et ce, pour une durée de trois semaines. Ce minimum étant porté à quatre jours dans les entreprises qui en ont la possibilité.

En cas de non respect de cette obligation, elles pourraient être sanctionnées financièrement. Un amendement au projet de loi sur le passe vaccinal, déposé le 2 janvier, prévoit une amende de 1 000 euros par salarié et jusqu'à 50 000 euros par entreprise pour les employeurs récalcitrants. "On constate que la plupart des entreprises jouent très bien le jeu, a argué Elisabeth Borne, le 30 décembre sur LCI. On a quelques entreprises qui ne le font pas, qui ne suivent pas les recommandations de l'Inspection du travail, et qui profitent de la longueur de la procédure de sanction pour ne pas respecter les règles". "Je souhaite un système plus rapide et donc plus dissuasif en permettant à l'Inspection du travail de pouvoir prononcer des sanctions sans attendre la procédure judiciaire", a-t-elle poursuivi.

De son côté, Olivier Véran a confirmé, dans le JDD, dimanche, qu'il n'y aura pas de passe sanitaire en entreprise.

Par ailleurs, le gouvernement assouplit les règles d'isolement. La quarantaine est ramenée à cinq jours avec un test négatif pour les personnes positives et vaccinées (sept jours pour les personnes non-vaccinées ou dont le schéma vaccinal est incomplet). Et les cas contacts vaccinés ne sont plus obligés de s'isoler (contre sept jours d'isolement pour les personnes non vaccinées ou dont le schéma vaccinal est incomplet). Une mesure saluée par Benoît Serre, vice-président délégué de l'ANDRH, sur les ondes de BFM business, pour éviter la désorganisation. "C'est plutôt une bonne décision. Dans une petite entreprise quand une personne attrape le covid, tout le service est cas contact, et l'entreprise s'arrête s'il n'y a pas de télétravail".

Les salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de leur situation peuvent toujours percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et des indemnités complémentaires légales de l'employeur dans des conditions dérogatoires. La prolongation des IJSS est actée dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022.

### Emplois francs

Le dispositif "emplois francs", initialement mis en place à titre expérimental puis généralisé par le décret du 26 décembre 2019, devait prendre fin le 31 décembre 2021. Il sera finalement reconduit en l'état en 2022. Pour rappel, les emplois francs sont un dispositif d'aide à l'embauche pour les personnes qui résident dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). L'aide est

versée à tout employeur privé qui recrute un demandeur d'emploi ou un jeune suivi par une mission locale résidant dans un QPV, dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois.

## Intérim

En 2022, une aide aux dispositifs professionnalisants de la branche de l'intérim est activée. Concrètement, la conclusion d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (Cipi) ou d'un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI), conclu entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022, avec un demandeur d'emploi de longue durée, ouvre droit à une aide allant jusqu'à 8 000 euros au titre de la première année d'exécution du contrat, selon le décret du [29 octobre dernier](#). La mise en place de cette aide spécifique à la branche du travail temporaire, encadrée par un décret du 28 décembre 2021, est conditionnée à l'accord de prise en charge du contrat par l'opérateur de compétences et à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles ou un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat doit être conclu avec des personnes résidant sur le territoire national, inscrites comme demandeurs d'emploi tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, et pendant au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois, ayant été inscrites comme demandeurs d'emploi tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, n'ayant exercé aucune activité professionnelle ou ayant exercé une activité professionnelle d'une durée maximale de 78 heures mensuelles et qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, ou un certificat de qualification professionnelle prévue au 3° de l'article L.6314-1 du code du travail.

## Index égalité professionnelle

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021 étoffe l'Index égalité professionnelle, à partir de 2022, en imposant, au-delà de la note globale, la publication de l'ensemble des indicateurs du score final sur le site du ministère du travail. De plus, en cas de résultats inférieurs au seuil défini par décret, l'employeur sera tenu de fixer et de publier ses objectifs de progression pour chacun des indicateurs. Enfin, toutes les composantes de l'Index doivent être communiquées au CSE. L'ensemble des indicateurs devant ensuite être intégré à la BDESE.

## Congé pour l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer

Du nouveau pour à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer. La [loi du 17 décembre 2021](#), publiée au Journal officiel du 18 décembre, instaure un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce "d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer" chez leur enfant. D'une durée de deux jours, il pourra être amélioré par un accord collectif de branche ou d'entreprise.

## Formation professionnelle Certification qualité "Qualiopi"

À compter du 1er janvier 2022, les organismes de formation doivent être titulaires de la certification Qualiopi pour bénéficier des fonds publics (Pôle emploi, Etat, régions) et mutualisés (Opco, Agefiph, Caisse des dépôts et consignations, associations transitions pro) de la formation professionnelle. Laquelle est délivrée par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation (Cofrac) ou par une instance de labellisation reconnue par France compétences.

Un [décret du 28 décembre 2021](#) assouplit toutefois les modalités de cette bascule. Le texte prévoit ainsi une période transitoire pour les prestataires ayant signé un contrat avec un organisme certificateur ou une instance de labellisation avant le 1er janvier 2022. Ils pourront continuer à obtenir des financements publics ou mutualisés, à condition de transmettre au financeur la copie du contrat signé avec l'organisme certificateur. Cette période, qui sera fixée par arrêté, ne pourra aller au-delà du 30 juin.

Par ailleurs, les fonds déjà engagés au 1er janvier 2022 ne sont pas remis en cause. Les financeurs devront prendre en compte la date du contrat de prestation et non la date de réalisation de l'action pour que les actions de formation commencées avant l'exigence de certification puissent se dérouler jusqu'à leur terme.

Enfin, tout nouveau CFA pourra bénéficier de financements sur fonds publics ou mutualisés avant d'être certifié et cela pendant une durée de six mois.

## Urssaf

Autre changement : à compter du 1er janvier 2022, la collecte mensuelle des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage est réalisée par les Urssaf et les caisses de la MSA - et non plus par les opérateurs de compétences (OPCO). Deux [décrets](#) publiés au Journal officiel du 31

décembre 2021 finalisent le cadrage du nouveau système de financement de la formation professionnelle

- Le prélèvement, via la DSN, devient mensuel pour la contribution à la formation professionnelle ; la contribution au financement du compte personnel de formation pour les salariés en CDD (CPF-CDD) et la part principale de la taxe d'apprentissage.
- Il reste annuel et inchangé pour la déclaration du solde de la taxe d'apprentissage, dit "versement libératoire", et pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Les Opco ne collectent plus que les contributions conventionnelles.

## Santé au travail Amiante

Dès le 1er janvier 2022, toutes les entreprises programmant des opérations dans les régions des Hauts-de-France, des Pays-de-la-Loire, de l'Occitanie, de la Normandie et La Réunion sont tenues, pour ces opérations, d'utiliser la plateforme demat@miante pour transmettre les éléments suivants à leurs organismes certificateurs :

- déclarer mensuellement toutes leurs opérations en cours et à venir ou leur absence d'opération ;
- déclarer tout changement de plannings sur leurs opérations.

## Retraite progressive

Si le cumul emploi retraite est accessible à tous les salariés, ce n'était pas le cas de la retraite progressive. Motif ? La durée d'activité à temps partiel ne se décomptant qu'en heures, le dispositif n'était pas ouvert aux salariés sous convention annuelle de forfait-jours. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 corrige le tir et rallie, avec son article 110, les exclus du système.

La retraite progressive permet à un assuré âgé d'au moins 60 ans et réunissant 150 trimestres d'assurance (tous régimes confondus) de maintenir une activité salariée à temps partiel en cumulant le versement d'une fraction de la ou des prestations de retraite auxquels il peut prétendre. Ce dispositif permet également à l'assuré d'acquérir des droits à retraite.

C'est le Conseil constitutionnel qui a pointé, dans une décision du 26 février 2021, une différence de traitement entre salariés ; cette restriction est jugée "anticonstitutionnelle". Le gouvernement a donc réagi à l'injonction des Sages en ouvrant le dispositif aux salariés en forfaits-jours

De même, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 étend le dispositif aux mandataires sociaux, assimilés à des salariés par la sécurité sociale, dès le 1er janvier 2022. Il s'agit notamment des gérants minoritaires ou égalitaires de Sarl ou de directeurs généraux et directeurs généraux délégués de SA.

## Plateformes

Dès le 1er janvier 2022, lorsque le volume de leur activité et les recettes générées sont très réduites, les travailleurs de plateforme de mobilité (VTC, livraison de marchandises) pourront opter pour une affiliation au régime général de sécurité sociale des salariés.

Par ailleurs, ils pourront dès cette année participer à l'élection nationale des représentants des travailleurs indépendants des plateformes, au printemps prochain. L'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe), créée par l'ordonnance du 21 avril 2021 et présidée par Bruno Metlling, ancien DRH d'Orange, est notamment chargée d'organiser les élections des représentants de ces travailleurs en 2022.

**Didier ROSTAING**  
**Expert-Comptable & Commissaire Aux Comptes**